**Návrh sektorovej analýza strategických medzier**

**v Slovenskej republike z pohľadu vysokých škôl**

**k Európskej charte výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov**

Verzia: 1

**Európska charta výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov[[1]](#footnote-1) (vznik a zámer dokumentov)**

1. Európska komisia prijala Európsku chartu výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov na základe odporúčania Komisie zo dňa 11.3.2005. Dokumenty sú určené výskumníkom a zamestnávateľom vo verejnej, ako aj v súkromnej sfére. Ide o kľúčové články v politike EÚ, ktoré sa týkajú zvýšenia atraktívnosti kariéry výskumníka. Kariéra výskumníka je jedným z nástrojov stratégie, ktorá podporuje rast ekonomiky a zamestnanosti Európa 2020[[2]](#footnote-2).
2. Európsku chartu výskumných pracovníkov tvoria základné princípy a podmienky, ktoré presne špecifikujú úlohy, zodpovednosť a nároky na výskumníkov, nároky na zamestnávateľov resp. organizácie financujúce výskum. Mnoho európskych vysokých škôl, výskumných organizácií, ale aj medzinárodné alebo európske organizácie (napr. JRC, CERN, EURODOC a iné) vyjadrili súhlas s princípmi a podmienkami Charty a Kódexu[[3]](#footnote-3) a usilujú o ich aplikáciu.
3. Zámerom Európskej charty výskumných pracovníkov je:
4. zabezpečiť, aby vzťah medzi výskumníkmi a zamestnávateľmi, resp. organizáciami financujúcimi výskum, prispieval k úspešnému konaniu v tvorbe, transfere a zdieľaní znalostí;
5. prispievať k rozvoju kariéry výskumníkov.
6. Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov je dokument pozostávajúci zo série základných princípov a podmienok, ktoré by mali dodržiavať zamestnávatelia (resp. organizácie financujúce výskum) a výskumníci. Zámerom Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov je:
7. zlepšiť kvalitu náborového procesu výskumných pracovníkov,
8. zabezpečiť dodržiavanie zásad ako sú: transparentnosť v prijímacom procese, rovnaké postupy pre všetkých uchádzačov, právne ukotvený európsky trh práce pre výskumníkov, návrhy platových a iných možností odmeňovania.

**Prijatie Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov v Slovenskej republike**

1. Slovenská rektorská konferencia sa prihlásila k zámerom Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov ešte v roku 2005, keď jej členovia podpísali Vyhlásenie o záväzku rektorov slovenských vysokých škôl o prijatí princípov Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov (10. 11. 2005)[[4]](#footnote-4).
2. Európska charta výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov sú zverejnené na nasledovných webových sídlach slovenských inštitúcií:
* SRK <http://www.srk.sk/sk/projekty/chartaakodex>
* SAIA – EURAXESS <http://www.euraxess.sk/sk/main/pr%C3%A1va-vo-v%C3%BDskume/ako-vytvorit-atraktivne-pracovisko>
* Asociácia doktorandov Slovenska <http://www.ads.sk/index.php?option=com_content&view=article&id=78&Itemid=76&lang=sk>
* SOVVA <http://sovva.sk/informacie/Eur%C3%B3pska%20charta%20v%C3%BDskumn%C3%BDch%20pracovn%C3%ADkov%20a%20K%C3%B3dex%20spr%C3%A1vania%20pre%20n%C3%A1bor%20v%C3%BDskumn%C3%BDch%20pracovn%C3%ADkov>

**Európska charta výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov ako európsky nástroj pre kvalitné a optimálne pracovné podmienky výskumných pracovníkov**

1. V súčasnosti Európska komisia venuje zvýšenú pozornosť stratégii ľudských zdrojov („The Human Resources Strategy for Researchers“) v súvislosti s tvorbou optimálnych podmienok pre prácu výskumných pracovníkov a dodržiavaniu Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov. Európska komisia vypracovala postup na prideľovanie tzv. loga vedeckovýskumným inštitúciám s názvom „HR Excellence in Research“. Toto logo dokumentuje, že inštitúcia, ktorá má oprávnenie ho používať, je vedeckovýskumnou inštitúciou, ktorá poskytuje optimálne podmienky pre prácu vedeckovýskumných pracovníkov v zmysle Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov. Európska komisia predpokladá, že toto logo poskytne inštitúciám komparatívnu výhodu v rámci Európskeho výskumného priestoru a pomôže im získať tých najlepších pracovníkov.
2. V prípade, že vysoké školy majú záujem získať logo „HR Excellence in Research“, treba sa riadiť nasledujúcimi odporúčaniami:
3. *Spracovať internú analýzu výskumnej organizácie alebo organizácie financujúcej výskum so zapojením všetkých dôležitých článkov inštitúcie, porovnávajúc používané politiky a postupy s princípmi uvedenými v Charte a Kódexe.*
4. *Na základe výsledkov analýzy pripraviť stratégiu v oblasti rozvoja ľudských zdrojov pre výskumníkov na inštitúcii, ktorej súčasťou bude aj konkrétny a verejne prístupný akčný plán.*
5. *Analýzu a akčný plán následne preskúma a vezme na vedomie Európska komisia, prijatie analýzy a akčného plánu EK prináša so sebou právo používať logo „HR Excellence in Research“.*
6. *Pokrok pri aplikácii stratégie a akčného plánu je predmetom interného hodnotenia na inštitúcii po 2 rokoch.*
7. *Externé hodnotenie Európskou komisiou prebehne minimálne každé 4 roky.*
8. Prehľad inštitúcií, ktoré doteraz získali logo „HR Excellence in Research“ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4ResearcherOrgs>. Viac informácií o stratégii ľudských zdrojov zameraných na výskumných pracovníkov je dostupných na webovom sídle <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher>

**Analýza strategických medzier v Slovenskej republike k Európskej charte výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov**

1. Slovenská rektorská konferencia bola v roku 2005 iniciátorom prihlásenia sa k zámerom Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov v rámci projektu „Researchers are among us“.
2. V roku 2011 Európska komisia oslovila inštitúcie spolupracujúce v sieti EURAXESS s možnosťou  zapojiť sa do aktivít pracovnej skupiny ERA-SGHRM súvisiacich so stratégiou ľudských zdrojov. Slovenská akademická informačná agentúra, n.o. (SAIA) informovala SRK o možnosti zapojiť sa do projektu ako zastrešujúca organizácia pre vybrané vysoké školy na princípe dobrovoľnosti.
3. Slovenská rektorská konferencia získala v novembri 2011 prístup do webovej a komunikačnej platformy SINAPSE.[[5]](#footnote-5) SINAPSE poskytuje prehľad dokumentov, podporu expertných skupín a možnosť diskusie o aktuálnych témach v rámci expertných skupín.
4. V januári 2012 sa zástupcovia Slovenskej rektorskej konferencie zúčastnili na seminári (Mutual learning seminar) organizovanom Európskou komisiou v Barcelone na tému „The Human Resources Strategy for Researchers“. Z obsahu rokovaní v rámci tohto semináru vyplynula potreba spracovania Analýzy strategických medzier v Slovenskej republike. A to z nasledujúcich dôvodov:
* potreba zmapovať podmienky výskumných pracovníkov v SR v kontexte Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov a zistiť strategické medzery, ktoré treba riešiť a analýza spôsobu riešenia (prostredníctvom zmeny alebo zosúladenia legislatívy, systému financovania a podpory výskumných pracovníkov a pod.)
* príprava východiskovej analýzy strategických medzier pre tie vysoké školy, ktoré sa rozhodnú požiadať Európsku komisiu o pridelenie loga “ HR Excellence in Research“.
1. Slovenská rektorská konferencia následne iniciovala vytvorenie internej skupiny na podporu HRS4R. Úlohou internej skupiny je príprava návrhu Analýzy strategických medzier SR a jeho komunikácia s akademickou obcou.
2. Analýza strategických medzier má demonštrovať, do akej miery vysoké školy v SR spĺňajú požiadavky Charty a kódexu a či vnútorné predpisy vysokých škôl v SR korešpondujú s princípmi a podmienkami dokumentov. Pracovná skupina bude pri tvorbe analýzy pracovať na základe súčasnej legislatívy, ktorá s týka oblastí uvedených v charte a kódexe. Analýza strategických medzier má tiež poukázať na tie oblasti, ktoré treba zlepšiť a ako. Analýza je pracovný dokument, ktorý treba pravidelne obnovovať a hodnotiť. Konštruktívna spätná väzba od výskumných pracovníkov ako aj celej akademickej obce, ktorej sa Charta a Kódex týkajú, je vítaná.

**Aplikácia Európskej charty výskumných pracovníkov**

**Všeobecné zásady a podmienky platné pre výskumných pracovníkov:**

***Sloboda výskumu***

|  |
| --- |
| *„Výskumní pracovníci by mali zamerať svoj výskum pre dobro ľudstva a na rozšírenie hraníc vedeckého poznania, pričom by mali využívať slobodu myslenia a prejavu a slobodu pri stanovení metód, ktorými sa riešia problémy, podľa uznaných etických zásad a postupov.**Výskumní pracovníci by však mali uznať obmedzenia tejto slobody, ktoré by mohli vyplynúť z konkrétnych výskumných okolností (vrátane dohľadu/poradenstva/riadenia) alebo prevádzkových obmedzení, napr. z rozpočtových alebo infraštruktúrnych dôvodov, alebo najmä v priemyselnom sektore z dôvodov ochrany duševného vlastníctva. Takéto obmedzenia by však nemali byť v rozpore s uznanými etickými zásadami a postupmi, ktoré musia vedeckí pracovníci dodržiavať.“[[6]](#footnote-6)* |

Všeobecné konštatovanie:

* Sloboda výskumu je v Slovenskej republike realizovaná v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

* Ústava SR v čl. 43 ods. 1 hovorí, že *„sloboda vedeckého bádania a umenia sa zaručuje. Práva na výsledky tvorivej duševnej činnosti chráni zákon.“*
* Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v § 4 Akademické slobody a akademické práva v ods. (1) písm. a) zaručuje *„slobodu vedeckého bádania, výskumu, vývoja umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti a zverejňovanie ich výsledkov*“.

Odporúčanie:

***Etické zásady***

|  |
| --- |
| *„Výskumní pracovníci musia dodržiavať uznané etické správanie a základné etické zásady príslušné ich vednému odboru (odborom), ako aj etické normy, ktoré tvoria súčasť rôznych vnútroštátnych, odvetvových alebo inštitucionálnych etických kódexov.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Etické zásady sú v Slovenskej republike realizované v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Profesionálna zodpovednosť***

|  |
| --- |
| *„Výskumní pracovníci by sa mali snažiť zabezpečiť, aby ich výskum bol pre spoločnosť významný a nekopíroval výskum, ktorý bol predtým vykonaný niekde inde.**Musia zabrániť plagiátorstvu akéhokoľvek druhu a musia dodržiavať zásadu duševného vlastníctva a spoločného vlastníctva údajov v prípade výskumu, ktorý sa uskutočňuje v spolupráci s vedúcim(i) výskumu a/alebo inými výskumnými pracovníkmi. Potreba overovať nové skúmania preukázaním, že pokusy sú opakovateľné, by sa nemala vysvetľovať ako plagiátorstvo za predpokladu, že údaje, ktoré sa majú potvrdiť, sú jednoznačne citované.* *Výskumní pracovníci musia mať istotu, že ak akoukoľvek stránkou ich práce bude poverená iná osoba, bude mať táto osoba potrebné schopnosti vykonávať ju.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Profesionálna zodpovednosť je v Slovenskej republike vnímaná v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov. V súčasnosti sa sprísňujú opatrenia zo strany Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, ako aj zo strany vysokých škôl na zabránenie plagiátorstva na vysokých školách (najmä v súvislosti so záverečnými prácami a v súvislosti s kvalifikačným rastom).

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Profesionálny postoj***

|  |
| --- |
| *„Výskumní pracovníci by mali byť oboznámení so strategickými cieľmi, ktorými sa riadi ich výskumné prostredie a mechanizmy financovania a mali by sa snažiť získať všetky potrebné povolenia pred začatím svojho výskumu alebo predtým, ako získajú poskytnuté zdroje.* *Musia informovať svojich zamestnávateľov, financujúce organizácie alebo vedúceho výskumného projektu o oddialení, predefinovaní alebo dokončení projektu, alebo im zaslať oznámenie, ak má byť projekt ukončený skôr alebo ak má byť z akéhokoľvek dôvodu pozastavený.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Profesionálny postoj je v Slovenskej republike chápaný v zmysle Európskej charty výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Zmluvné a právne povinnosti***

|  |
| --- |
| *„Výskumní pracovníci na všetkých úrovniach musia byť oboznámení s vnútroštátnymi, odvetvovými alebo inštitucionálnymi predpismi, ktorými sa riadia podmienky odbornej prípravy a/alebo pracovné podmienky. Medzi ne patria predpisy o právach duševného vlastníctva a požiadavky a podmienky akéhokoľvek sponzora alebo financujúcej organizácie nezávisle od povahy ich zmluvy. Výskumní pracovníci musia dodržiavať takéto predpisy tým, že predložia požadované výsledky (napr. dizertačná práca, publikácie, patenty, správy, vývoj nových výrobkov, atď.) tak, ako je stanovené v podmienkach zmluvy alebo dokumente podobného významu.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Zmluvné a právne povinnosti sú v Slovenskej republike realizovaná v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov a v súlade s vnútornými predpismi vysokých škôl.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Zodpovednosť***

|  |
| --- |
| *„Výskumní pracovníci si musia byť vedomí svojej zodpovednosti voči svojim zamestnávateľom, financujúcim organizáciám alebo iným príslušným štátnym alebo súkromným orgánom, ako aj z etickejších dôvodov voči spoločnosti ako celku. Najmä výskumní pracovníci financovaní zo štátnych prostriedkov sú zodpovední aj za účinné využívanie peňazí daňových poplatníkov. V dôsledku toho musia dodržiavať zásady primeraného, transparentného a účinného finančného riadenia a spolupracovať pri povolených kontrolách ich výskumu, či už ich vykonávajú ich zamestnávatelia/ financujúce organizácie alebo etické komisie.* *Metódy zhromažďovania a analýzy, výstupy a podľa potreby podrobnosti údajov musia byť k dispozícii za účelom vnútornej a vonkajšej kontroly vždy, keď je to potrebné a vždy, keď to vyžadujú príslušné orgány.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Zodpovednosť je v Slovenskej republike vnímaná v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Správny postup vo výskume***

|  |
| --- |
| *„Výskumní pracovníci musia vždy prijímať bezpečné pracovné postupy v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, vrátane prijímania potrebných opatrení na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci a na obnovu po zlyhaní informačnej technológie, napr. vypracovaním vhodných stratégií pre zálohovanie dát. Musia byť tiež zoznámení s platnými vnútroštátnymi právnymi požiadavkami na ochranu údajov a požiadavkami na ochranu dôverných údajov a musia prijať potrebné opatrenia na neustále plnenie týchto požiadaviek.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Postup vo výskume je v Slovenskej republike chápaný v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Šírenie a využívanie výsledkov***

|  |
| --- |
| *„Všetci výskumní pracovníci musia zabezpečiť, aby v súlade s ich pracovnými dohodami sa výsledky ich výskumu šírili a využívali, napr. oznamovali, odosielali iným výskumným inštitúciám, alebo aby sa podľa potreby obchodne využívali. Najmä od služobne starších výskumných pracovníkov sa očakáva, že prevezmú vedenie pri zabezpečení, aby bol výskum plodný a aby sa výsledky buď komerčne využívali, alebo aby boli sprístupnené verejnosti (alebo obe možnosti) vždy, keď nastane takáto príležitosť.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Šírenie a využívanie výsledkov v Slovenskej republike prebieha v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

* Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v § 4 Akademické slobody a akademické práva v ods. (1) písm. a) zaručuje *„slobodu vedeckého bádania, výskumu, vývoja umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti a zverejňovanie ich výsledkov“*.
* Výsledky práce výskumníkov sa šíria aj prostredníctvom informovania na rokovania katedry, fakulty, univerzity. Výsledky práce sú uvádzané vo výročných správach, hodnotiacich správach, portáloch programov spolupráce, na webových sídlach inštitúcií. Výsledky práce výskumníkov sú šírené aj prostredníctvom konferencií, publikačnej činnosti a odborného slovenského a medzinárodného networku v rámci odboru výskumu.

Odporúčanie:

***Zapojenie verejnosti***

|  |
| --- |
| *„Výskumní pracovníci musia zabezpečiť, aby sa spoločnosť ako celok dozvedela o ich výskumných činnostiach takým spôsobom, aby ich dokázali pochopiť aj neodborníci, čím sa zlepší pochopenie vedy verejnosťou. Priame zapojenie verejnosti pomôže výskumným pracovníkom lepšie pochopiť záujem verejnosti o priority vedy a technológie, ako aj obavy verejnosti.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Zapojenie verejnosti prebieha v Slovenskej republike v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

* Spomedzi aktivít uvádzame aspoň tie najznámejšie formy zapojenia verejnosti.
* Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR [www.minedu.sk](http://www.minedu.sk)
* Sekcia vysokých škôl,
* Sekcia vedy a výskumu,
* Národné centrum pre popularizáciu vedy a techniky na Slovensku (začalo svoju činnosť 15.6.2007) a
* špecializovaná vedecká knižnica
* Do kompetencie Národného centra pre popularizáciu vedy a techniky na Slovensku patrí:
	+ správa, obsah a prevádzka Centrálneho informačného portálu pre výskum, vývoj a inovácie (CIP VVI)
	+ popularizácia vedy a techniky vo všeobecnom význame v médiách
	+ organizovanie Týždňa vedy a techniky na Slovensku
	+ virtuálne sieťovanie organizácií výskumu a vývoja
	+ sumárne spracovávanie výsledkov výskumu a vývoja
	+ zabezpečovanie priameho kontaktu s odbornou a širokou verejnosťou
	+ vydávanie elektronických novín – Vedecký kaleidoskop
	+ prezentácia výsledkov vedy a techniky (napr. formou zverejnenia výročných správ o stave vedy a techniky na Slovensku
* K cieľovým skupinám CIP VVI patria: predstavitelia rozhodovacej sféry na národnej a regionálnej úrovni, pracovníci výskumu a vývoja, odborná verejnosť, podnikateľský sektor, študenti vysokých škôl, študenti stredných škôl, žiaci základných škôl, laická verejnosť).
* Aktivity na popularizáciu vedy:
* Týždeň vedy a techniky na Slovensku je organizovaný každoročne od roku 2004 (MŠVVŠ SR, Národné centrum pre popularizáciu vedy a techniky v spoločnosti, Centrum vedeckotechnických informácií SR). Cieľom každoročne organizovaného **Týždňa vedy a techniky na Slovensku** je zlepšiť vnímanie vedy a techniky v povedomí celej spoločnosti, popularizovať a prezentovať ich, vzbudiť záujem mladých ľudí o štúdium vedeckých a technických disciplín, informovať verejnosť o poznatkoch vedy a techniky a o nutnosti podporovať vedu a techniku, ktoré sú základom hospodárskeho a spoločenského pokroku a pomáhajú riešiť globálne problémy a výzvy.
	+ Sprievodné podujatia sú organizované jednotlivými zväzmi, združeniami, organizáciami výskumu a vývoja, ministerstvami, VÚC, univerzitami a školami na celom území SR. Podujatia sa organizujú vo forme dňa otvorených dverí, prednášok, seminárov, prezentácií projektov, konferencií, workshopov, výstav a podobne.
	+ Slovenská rektorská konferencia spolupracuje na týždni vedy a techniky ako sprostredkovateľ informácií medzi MŠVVŠ SR a VŠ. Členovia prezídia SRK sa pravidelne zúčastňujú na tomto podujatí a aktívne vystupujú s prezentáciami k aktuálnym témam z oblasti vedy a výskumu.
* Noc výskumníkov sa realizuje každoročne. V Európe a rovnako aj na Slovensku sa uskutočnila po prvýkrát v roku 2005. Ústredným motívom tohto projektu je motto „Researchers are among us“. Poslaním projektu je ukázať, že vedci sú „obyčajní“ ľudia s výnimočným povolaním. Výsledkami svojej práce prispievajú k zlepšeniu života nás všetkých, no mimo nej vedú bežný život ako všetci ostatní. Projekt organizujú: SOVVA, SAV, EURACTIV v spolupráci s MŠVVŠ SR, VŠ, partnermi z praxe/sponzormi a mediálnymi partnermi.
* Iné podujatia organizované VŠ:
* Dni otvorených dverí
* Detská univerzita
* Letné školy
* Olympiády / súťaže
* Študentské vedecké fóra
* Univerzita tretieho veku
* Konferencie, semináre, workshopy, výstavy...
* Vedecké kaviarne, cukrárne, rôzne diskusie s vedeckými pracovníkmi
* Masterclasses orientované na fyziku (SŠ, VŠ, CERN)

Odporúčanie:

***Vzťah s vedúcimi výskumných projektov***

|  |
| --- |
| *„Výskumní pracovníci vo fáze odbornej prípravy si musia vytvoriť odstupňovaný a profesionálny vzťah so svojimi vedúcimi výskumu a zástupcami fakulty/katedry, aby v plnej miere využili svoj vzťah s nimi.**To zahŕňa vedenie záznamov o postupe všetkých prác a o výskumných výsledkoch, získavanie spätnej väzby prostredníctvom správ, seminárov, uplatňovanie takejto spätnej väzby a vykonávanie práce v súlade s dohodnutými harmonogramami, míľnikmi, výsledkami a/alebo výskumnými výstupmi.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Vzťah výskumného pracovníka s vedúcim výskumných projektov je v Slovenskej republike štandardne upravený v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Povinnosti spojené s kontrolou a riadením***

|  |
| --- |
| *„Služobne starší výskumní pracovníci musia venovať zvláštnu pozornosť svojej mnohostrannej úlohe vedúcich projektov, učiteľov, poradcov v oblasti kariéry, vodcov, koordinátorov projektov, manažérov alebo vedeckých sprostredkovateľov. Musia plniť tieto úlohy na najvyššej profesionálnej úrovni. Pokiaľ ide o ich úlohu vedúcich projektov alebo učiteľov výskumných pracovníkov, služobne starší výskumní pracovníci musia budovať konštruktívny a pozitívny vzťah s výskumnými pracovníkmi v prvotnom štádiu ich kariéry, aby stanovili podmienky účinného prenosu vedomostí a ďalšieho úspešného rozvoja kariéry výskumných pracovníkov.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Povinnosti spojené s kontrolou a riadením sú v Slovenskej republike vnímané a realizované v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Nepretržitý profesionálny rozvoj***

|  |
| --- |
| *„Výskumní pracovníci vo všetkých štádiách svojej kariéry sa musia neustále snažiť zlepšovať pravidelným obnovovaním a rozširovaním svojich schopností a kvalifikácie. To sa dá dosiahnuť mnohými spôsobmi, vrátane, ale nie len, formálnou odbornou prípravou, tvorivými dielňami, konferenciami a vzdelávaním prostredníctvom internetu.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Nepretržitý profesionálny rozvoj výskumných pracovníkov je podporovaný v zmysle Európskej charty výskumných pracovníkov v Slovenskej republike.

Zdôvodnenie:

* V rámci celoživotného vzdelávania, plánovania kariéry a motivačných zdrojov sú ešte isté strategické medzery (v legislatíve, systéme financovania, v rámci podmienok na vysokých školách) a tento proces je možné pravidelne, systematicky zlepšovať.

Odporúčanie:

**Všeobecné zásady a podmienky platné pre zamestnávateľov a financujúce organizácie:**

***Uznanie profesie***

|  |
| --- |
| *„Všetci výskumní pracovníci, ktorí pracujú vo výskume, musia byť uznaní za odborníkov a musí sa s nimi jednať zodpovedajúcim spôsobom. S tým by sa malo začať už na začiatku ich kariéry, konkrétne na postgraduálnej úrovni a malo by zahŕňať všetky úrovne, bez ohľadu na ich zaradenie na vnútroštátnej úrovni (napr. zamestnanec, postgraduálny študent, doktorand, štipendista po skončení doktorandského štúdia, štátni zamestnanci).“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Do kategórie výskumníkov patria zamestnanci, ktorí majú rozhodujúci význam pre tvorbu a spoločenské využitie vedeckých poznatkov. Patria sem: vedeckí zamestnanci, vedecko-pedagogickí zamestnanci, vedecko-technickí zamestnanci, výskumní a vývojoví zamestnanci, manažéri a zamestnanci pracujúci priamo v plánovaní a riadení výskumných a vývojových prác výskumníkov, interní a účeloví vedeckí ašpiranti, zamestnanci na študijných pobytoch a účastníci postgraduálneho štúdia.[[7]](#footnote-7)
* Postavenie postgraduálneho študenta, t.j. študenta s ukončeným bakalárskym vzdelaním – študent magisterského, inžinierskeho alebo doktorského študijného programu, doktorandského študijného programu upravuje zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách.
* Profesia výskumného pracovníka je spoločnosťou uznávaná, ale nie je adekvátne odmenená v porovnaní s inými profesiami v Slovenskej republike, či v porovnaní s uznaním profesie výskumného pracovníka v iných krajinách.

Zdôvodnenie:

* Štatistiky!!!
* Ústava SR v čl. 36 uvádza, že *„zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä:*

*a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,*

*b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,*

*c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,*

*d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,*

*e) primeraný odpočinok po práci,*

*f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,*

*g) právo na kolektívne vyjednávanie.“*

Odporúčanie:

***Nediskriminácia***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov nesmú žiadnym spôsobom diskriminovať výskumných pracovníkov na základe pohlavia, veku, etnického pôvodu, národnosti alebo sociálneho pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, sexuálnej orientácie, jazyka, hendikepu, politických názorov, sociálnych alebo hospodárskych podmienok.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Vysoké školy v Slovenskej republike sa v otázke nediskriminácia snažia postupovať v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov. Absentuje však vedecká štúdia na tému komparácie systému hodnotenia a následného odmeňovania žien a mužov na pozícii výskumných pracovníkov na vysokých školách v Slovenskej republike.

Zdôvodnenie:

* Ústava SR v čl. 33 hovorí *„Príslušnosť ku ktorejkoľvek národnostnej menšine alebo etnickej skupine nesmie byť nikomu na ujmu.“* V čl. 36 písm. b( sa hovorí o ochrane pred diskrimináciou v zamestnaní“.

Odporúčanie:

***Výskumné prostredie***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia zabezpečiť, aby bol vytvorený čo najstimulujúcejší výskum alebo prostredie pre vedeckú prípravu, ktoré ponúka primerané vybavenie, materiálne možnosti a príležitosti na spoluprácu na diaľku prostredníctvom výskumných sietí a aby boli dodržiavané vnútroštátne alebo odvetvové predpisy v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti vo výskume. Financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby boli poskytnuté primerané zdroje na podporu schváleného programu práce.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Inštitúcie v Slovenskej republike sa snažia zabezpečiť výskumné prostredie v zmysle Európskej charty výskumných pracovníkov. Sú však limitované dostupnými finančnými zdrojmi (nízke % HDP v SR na vedu a výskum – oproti iným krajinám EÚ).
* V Slovenskej republike na podporu vedeckých pracovníkov fungujú na vysokých školách napr.:
* Fondy pre podporu výskumu
* Fondy konkurencieschopnosti
* a vnútrouniverzitné granty na vedu a výskum

Zdôvodnenie:

* Správa o stave výskumu a vývoja v SR za roky 2006 - 2010 s vyhodnotením úspešnosti a efektívnosti grantových schém na podporu výskumu a vývoja financovaných z verejných zdrojov v roku 2011, s. 3-4 tvrdí: *„Relevantným kritériom pre posudzovanie stavu VaV v krajine je výška celkových výdavkov investovaných do VaV. Celkové výdavky na VaV sú tvorené výdavkami štátneho rozpočtu, podnikateľského sektora, investíciami neziskového sektora a výdavkami zo zahraničných zdrojov. Výška výdavkov na VaV v roku 2010 dosiahla najvyššiu úroveň v rámci sledovaného obdobia, a to v absolútnom i relatívnom vyjadrení t.j. ako podiel z hrubého domáceho produktu v bežných cenách (ďalej len „HDP b. c“.). V roku 2010 predstavovali celkové výdavky na VaV v SR 416 369 tis. eur, teda o 113 375 tis. eur viac ako v roku 2009, čo je nárast o 37,42% a predstavujú 0,63% HDP b. c. oproti 0,48% HDP v b. c. v roku 2009. Výdavky na VaV zo štátneho rozpočtu (výdavky zo štátnych a verejných zdrojov a výdavky zo zdrojov vysokých škôl) v roku 2010 dosiahli sumu 208 160 tis. eur, čo predstavuje 0,32% HDP b. c. oproti 154 989 tis. eur v roku 2009 (0,25% HDP b. c.), čo znamená nárast o 34,31%. Výdavky investované podnikateľským sektorom do VaV v roku 2010 dosiahli úroveň 145 979 tis. eur (0,22% HDP b. c.) oproti 106 375 tis. eur v roku 2009 (0,17% HDP b. c.), čo predstavuje nárast o 37,23%. Neziskový sektor investoval v roku 2010 do VaV celkom 1 165 tis. eur, (0,0018% HDP b. c.) oproti 2 914 tis. eur (0,0046% HDP b. c.) v roku 2009, čo predstavuje pokles o 39,98% a finančné prostriedky zo zahraničných zdrojov predstavovali v roku 2010 61 064 tis. eur (0,09% HDP b. c.) oproti 38 717 tis. eur (0,06% HDP b. c.) v roku 2009, čo predstavuje nárast o 57,72%.“[[8]](#footnote-8)*

**Odporúčanie:**

* **V súvislosti so skvalitnením výskumného prostredia by pomohlo posilniť projektové centrá (zamestnať viac kvalifikovaných projektových manažérov, zvýšiť počet podávaných domácich a medzinárodných vedecko-výskumných projektov, zvýšiť úspešnosť podávaných projektov) vybudovať a podporovať centrá excelentnosti, modernizovať vybavenie laboratórií a pod.**
* **V rámci zabezpečenia kvality výskumného prostredia navrhujeme MŠVVŠ SR zabezpečiť rovnaké podmienky pre vysoké školy a SAV (zabezpečiť rovnosť šancí, nediskrimináciu v súvislosti s finančnými mechanizmami a podporou vedeckého výskumu a zlepšiť tak vzájomnú spoluprácu menovaných inštitúcií).**

***Pracovné podmienky***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby pracovné podmienky výskumných pracovníkov, vrátane hendikepovaných výskumných pracovníkov, umožňovali podľa potreby flexibilitu, ktorá sa považuje za nevyhnutnú pre úspešné vykonávanie výskumu v súlade s platnými vnútroštátnymi právnymi predpismi a s vnútroštátnymi alebo odvetvovými dohodami o kolektívnom vyjednávaní. Musia sa zamerať na zabezpečenie pracovných podmienok, ktoré umožnia ženským aj mužským výskumným pracovníkom skĺbiť rodinu s prácou, deti s kariérou. Zvláštna pozornosť sa musí okrem iného venovať pružnej pracovnej dobe, práci na čiastočný úväzok, práci na diaľku a dlhodobému voľnu výskumných pracovníkov, ako aj potrebným finančným a administratívnym opatreniam, ktorými sa riadia takéto dohody.“* |

Všeobecné konštatovanie:

Zdôvodnenie:

* Ústava SR v čl. 38 Čl.38 hovorí, že *„ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky.“* V ods. 2 sa ďalej píše, že *„mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie.“*
* (zákonník práce)[[9]](#footnote-9)

Odporúčanie:

***Stabilita a stálosť zamestnania***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby výkon výskumných pracovníkov nebol narušovaný nestabilitou pracovných zmlúv, a preto sa musia, pokiaľ je to možné, zaviazať k zlepšovaniu stability podmienok zamestnania pre výskumných pracovníkov, a tak implementovať a dodržiavať zásady a podmienky ustanovené v smernici EÚ o práci na dobu určitú.“* |

Všeobecné konštatovanie:

Zdôvodnenie:

* Zamestnávatelia zabezpečujú v rámci možností stabilitu a poskytujú štandardné podmienky zamestnania v zmysle zákona (napr. nariadená dovolenka môže byť ½ z dovolenky, zamestnanec má nárok na jedno jedlo denne...). Možnosti zlepšenia podmienok súvisia s vytvorením mechanizmu dlhodobého finančného zabezpečenia miest pre výskumných pracovníkov a výkonovým modelom odmeňovania výskumných pracovníkov.

Odporúčanie:

***Financovanie a platy***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia zabezpečiť, aby výskumní pracovníci mohli využívať spravodlivé a atraktívne podmienky financovania a/alebo platy s primeraným a spravodlivým sociálnym zabezpečením (vrátane nemocenských a rodičovských dávok, práv na dôchodok a dávok v nezamestnanosti) v súlade s platnými vnútroštátnymi právnymi predpismi a s vnútroštátnymi alebo odvetvovými dohodami o kolektívnom vyjednávaní. Tie sa musia vzťahovať na výskumných pracovníkov vo všetkých štádiách kariéry, vrátane výskumných pracovníkov v rannom štádiu kariéry, úmerne k ich právnemu postaveniu, výkonu a úrovni kvalifikácie a/alebo zodpovednosti.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Podmienky financovania platov sú upravené na národnej úrovni zákonom č. 39/2009 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme[[10]](#footnote-10), ktorý upravuje odmeňovanie u zamestnávateľov medzi ktorými sú verejné a vysoké školy. Osobitne bolo prijaté nariadenie vlády SR č. 578/2009 Z. z., ktorým sa upravujú zvýšené stupnice taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a v jeho rámci v prílohe č. 3 je uvedená osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov.
* Porovnanie s priemernou mesačnou mzdou v národnom hospodárstve podľa Slovenského štatistického úradu, ktorá je od 1.1.2012 786,00 €.[[11]](#footnote-11)

Zdôvodnenie:

* Inštitúcie v Slovenskej republike sú obmedzené v úsilí zabezpečiť lepšie podmienky financovania výskumných pracovníkov v zmysle Európskej charty výskumných pracovníkov. V praxi sú obmedzené legislatívou, nedostatočnými finančnými zdrojmi a historicky zaužívanými mechanizmami odmeňovania a personálnej politiky voči výskumným pracovníkom.
* Problémy, s ktorými sa inštitúcie a výskumní pracovníci v praxi stretávajú sú nasledovné:
* Výskumní pracovníci majú znevýhodnené tabuľkové platy oproti pedagogickým zamestnancom, rovnako sa to týka aj počtu dní dovolenky. (?)
* Odmeňovanie postdoktorandov je z finančného pohľadu málo motivujúce. (Plat postdoktoranda je spravidla menší ako štipendium interného doktoranda!)
* Výskumní pracovníci v SR majú v porovnaní s kolegami z EÚ oveľa nižšie platy (nízka motivácia mladých pre kariéru výskumného pracovníka).
* Chýbajú sociálne výhody pre mladých výskumných pracovníkov ako napr. možnosť hypotekárneho úveru je vzhľadom na nízky príjem výskumných pracovníkov obmedzená.
* Zmluvy pre výskumníkov sú časovo limitované, nakoľko sú viazané na dobu trvania projektov.

Odporúčania:

***Rovnováha pohlaví***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie sa musia zamerať na reprezentatívnu rovnováhu pohlaví na všetkých úrovniach pracovníkov, vrátane dozornej a riadiacej úrovne. To by sa malo dosiahnuť na základe rovnakých príležitostí pri nábore a v následných štádiách kariéry, avšak bez toho, aby došlo k uprednostňovaniu na úkor kvality a schopnosti. Aby sa zabezpečilo spravodlivé jednanie, vo výberových a hodnotiacich komisiách by malo byť vyvážené zastúpenie oboch pohlaví.“* |

Všeobecné konštatovanie:

Zdôvodnenie:

* Ústava SR v čl.12 ods. 2 zaručuje základné práva a slobody *„všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.“*
* Zákonník práce[[12]](#footnote-12), ktorý upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy v čl. 6 deklaruje, že *„ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.“*
* Zamestnávatelia v Slovenskej republike poskytujú štandardné podmienky pre rovnosť šancí a rovnováhu pohlaví. Pre ženy je celkovo náročnejšie zosúladenie pracovného života výskumného pracovníka a rodinného života. Inštitúcie sa snažia v rámci svojich možností toto zosúladenie podporovať na základe úspešných príkladov zo zahraničia.

Odporúčanie:

***Rozvoj kariéry***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov by mali v rámci riadenia ľudských zdrojov vypracovať pre výskumných pracovníkov vo všetkých štádiách ich kariéry presnú stratégiu rozvoja kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie, vrátane výskumných pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú. Mala by obsahovať dostupnosť poradcov zapojených do poskytovania podpory a poradenstva v oblasti osobného a profesionálneho rozvoja výskumných pracovníkov, čo ich motivuje a prispieva k zníženiu neistoty pokiaľ ide o ich profesionálnu budúcnosť. Všetci výskumní pracovníci by mali byť zoznámení s takýmito opatreniami a dohodami.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Rozvoj kariéry v podmienkach Slovenskej republiky je štandardným v zmysle Európskej charty výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

* Rozvoj kariéry je predovšetkým záležitosťou jednotlivca, inštitúcie mu naň vytvárajú priestor prostredníctvom možnosti zapojenia sa do projektov, možnosťou účastí na konferenciách a odborných podujatiach, ako aj zapojením do vedecko-výskumnej agendy katedry, fakulty a univerzity.
* Cielená inštitucionálna podpora rozvoja kariéry výskumných pracovníkov v SR:
* Asociácia doktorandov Slovenska <http://www.ads.sk>
* Sieť EURAXESS

Odporúčanie:

***Hodnota mobility***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia uznávať hodnotu geografickej, medziodvetvovej, medziodborovej, vnútroodborovej a virtuálnej mobility, ako aj mobility medzi štátnym a súkromným sektorom, ako dôležitý prostriedok na posilnenie vedeckých znalostí a profesionálneho rozvoja v akomkoľvek štádiu kariéry výskumného pracovníka. V dôsledku toho musia takéto možnosti zabudovať do stanovenej stratégie rozvoja kariéry a v plnej miere oceňovať a uznávať akúkoľvek skúsenosť s mobilitou v rámci svojho systému vývoja/hodnotenia kariéry.**To si tiež vyžaduje zavedenie potrebných administratívnych nástrojov s cieľom umožniť prenosnosť dotácií aj sociálneho zabezpečenia v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Hodnota mobility je v Slovenskej republike uznávaná v zmysle Európskej charty výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

* Motivácia pre mobilitu u vedeckých pracovníkov je prínosom najmä z hľadiska:
* kariérneho rastu + tvorby networku
* reputácie a pracovných podmienok prijímajúcej organizácie
* pracovnej atmosféry
* zaujímavej výskumnej témy
* účasti na spoločnom medzinárodnom výskumnom projekte
* prístupu k špeciálnym zariadeniam
* zvýšenia životnej úrovne vedeckého pracovníka
* spoznania novej krajiny a kultúry
* obchodnej a komerčnej príležitosti uplatnenia výsledkov vedeckého výskumu.
* S mobilitou sú však na druhej strane spojené aj problémy, ktoré sa týkajú najmä:
* nedostatočnej podpory od vysielajúcej organizácie
* problémov s financovaním výskumu
* diskontinuitou medzi jednotlivými výskumnými pobytmi
* jazykovej bariéry
* kultúrnej bariéry
* komplikácií s ubytovaním
* agendy dôchodkového zabezpečenia
* agendy migračnej politiky (víza, rôzna daňová a migračná legislatíva – napr. tretie krajiny...)
* uznávania diplomov (treba zefektívniť a zrýchliť proces uznávania diplomov).

Odporúčanie:

* Odporúčame uzatvoriť viac dohôd o vzájomnom uznávaní diplomov na základe potrieb praxe vysokých škôl.
* V súvislosti s medzinárodnou mobilitou (ak sa výskumník nachádza počas svojej výskumnej kariéry vo viacerých krajinách) nie je legislatívne ošetrený súbeh poistení v nezamestnanosti, splácanie príspevku v nezamestnanosti (krajina pôvodu – krajina/krajiny realizácie mobility...). Z toho vyplýva potreba dopracovania štandardov poistení /komparácia a ich zosúladenie/.
* Nízke príjmov pre zahraničných expertov (ak chceme prilákať zahraničných výskumných pracovníkov na Slovensko, potrebujeme ich aj dostatočne finančne odmeniť).
* Odstrániť nerovnomerné ohodnotenie študentov a výskumných pracovníkov, ktorí ich majú na starosti počas ich odborných stáží (v praxi sa stáva, že študenti prichádzajú s grantom, ktorý je oveľa vyšší ako plat výskumného pracovníka, ktorý zodpovedá za  obsahovú náplň a vedenie študenta počas jeho mobility).

***Prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby všetci výskumní pracovníci v akomkoľvek štádiu svojej kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie, mali príležitosť na profesionálny rozvoj a zlepšovanie svojej zamestnateľnosti prostredníctvom prístupu k opatreniam určeným na nepretržitý rozvoj schopností a kvalifikácie. t. j. spolupráca na diaľku prostredníctvom elektronických sietí. Takéto opatrenia sa musia pravidelne hodnotiť pokiaľ ide o ich dostupnosť, prijímanie a účinnosť pri zlepšovaní kvalifikácie, schopností a zamestnateľnosti.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Výskumní pracovníci majú prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju v zmysle Európskej charty výskumných pracovníkov.
* ? pravidelného hodnotenia

Zdôvodnenie:

* Výskumní pracovníci majú prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju aj prostredníctvom:
* špecializovanej vedeckej knižnice – Centra vedecko-technických informácií v SR
* knižníc vysokých škôl
* Štátnej vedeckej knižnice
* celoživotného vzdelávania na vysokých školách (cudzie jazyky, rôzne semináre, worshopy, konferencie...)
* poradenstva (vedúci katedry, kolegovia, oddelenie pre vedu a výskum, oddelenie pre medzinárodné vzťahy)
* profesionálnych networkov.

Odporúčanie:

***Prístup k poradenstvu v oblasti kariéry***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby poradenstvo v oblasti kariéry a pomoc pri pracovnom umiestňovaní, buď v príslušných inštitúciách alebo prostredníctvom spolupráce s inými štruktúrami, bolo poskytované výskumným pracovníkom vo všetkých štádiách ich kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Výskumní pracovníci zatiaľ nemajú prístup k poradenstvu v oblasti kariéry v zmysle Európskej charty výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

* V súčasnosti na vysokých školách v Slovenskej republike pôsobia kariérne centrá, ktoré sa primárne zameriavajú na študentov vysokých škôl a na poradenstvo v oblasti kariéry pre študentov – budúcich absolventov vysokých škôl. Úloha kariérnych centier by sa mohla časom rozšíriť aj o poradenstvo pre výskumných pracovníkov.
* Vedeckí pracovníci majú prístup do siete EURAXESS (<http://ec.europa.eu/euraxess/>). V Slovenskej republike zastrešuje ERAXESS SAIA, n.o.
* Na vysokých školách sa výskumní pracovníci v súvislosti s poradenstvom v oblasti kariéry sa spravidla obracajú na nadriadených vedúcich pracovníkov (vedúceho katedry, vedúceho vedecko-výskumného ústavu, vedúceho vedecko-výskumného tímu, prodekana pre vedecko-výskumnú činnosť, prorektora pre vedeckovýskumnú činnosť) alebo na referáty pre vedeckovýskumnú činnosť, referáty pre medzinárodné vzťahy a projektové centrá vysokých škôl.

Odporúčanie:

* Úloha kariérnych centier by sa mohla časom rozšíriť aj o poradenstvo pre výskumných pracovníkov.

***Práva duševného vlastníctva***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby výskumní pracovníci vo všetkých štádiách kariéry získali výhody vyplývajúce z využívania (pokiaľ existujú) výsledkov výskumu a vývoja prostredníctvom právnej ochrany, a najmä prostredníctvom primeranej ochrany práv duševného vlastníctva, vrátane autorských práv.* *Politiky a predpisy musia stanoviť, ktoré práva patria výskumným pracovníkom a/alebo podľa potreby ich zamestnávateľom, alebo iným stranám, vrátane vonkajších komerčných alebo priemyselných organizácií tak, ako prípadne stanovujú zvláštne dohody o spolupráci alebo iné typy dohôd.“* |

Všeobecné konštatovanie:

Zdôvodnenie:

* Na Slovensku pôsobí Úrad priemyselného vlastníctva SR[[13]](#footnote-13), ktorý vydáva aj revue pre teóriu a prax duševného vlastníctva[[14]](#footnote-14).
* Otázka práva duševného vlastníctva je upravená legislatívou Slovenskej republiky. Z pohľadu Európskej charty výskumných pracovníkov nachádzame v legislatíve duševného vlastníctva Slovenskej republiky niekoľko medzier a problematických oblastí, ktoré je potrebné v blízkej budúcnosti riešiť v spolupráci Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, Slovenskej rektorskej konferencie, vysokých škôl, Úradu priemyselného vlastníctva SR a Národnou radou SR.
* Problematickou je finančná náročnosť prihlásenia patentov (verejné vysoké školy nemajú dostatočné finančné zdroje na prihlásenie patentov /á 50 tis. EUR/). Štátne inštitúcie majú možnosť bezplatného prihlásenia patentov. V budúcnosti by pomohlo, keby sa táto možnosť vzťahovala aj na verejné vysoké školy, ktoré sú financované z dotácií MŠVVŠ SR, resp. aby verejné vysoké školy mohli nadobudnúť vlastnícke práva k predmetu patentovania a boli jasne tieto práva vymedzené, ak k patentovaniu dochádza na základe zabezpečenia a financovania výskumu verejnou vysokou školou vrátane vzťahu k jednotlivým zamestnancom.
* Druhou problematickou oblasťou je nejednotný prístup k financovaniu a dofinancovaniu vedeckých projektov verejných a štátnych inštitúcií (verejné vysoké školy – SAV).
* V legislatíve Slovenskej republiky by mali byť presnejšie stanovené vlastnícke práva výsledkov vedeckovýskumnej činnosti v súvislosti s financovaním vedeckovýskumnej činnosti, miestom vzniku výsledkov vedeckovýskumnej činnosti (v prípade, ak vysoká škola zabezpečí podmienky pre vznik výsledkov vedeckovýskumnej činnosti – mali by sa tieto výsledky počítať príslušnej vysokej škole pri komplexnej akreditácii, akreditácii študijných programov, prideľovaní dotácií a pod.), autorstvom a spoluautorstvom. Takéto vymedzenie duševného vlastníctva v súvislosti s výsledkami vedeckovýskumnej činnosti v Slovenskej republike chýba a rektori vysokých škôl sa stretávajú s problémami, ktoré musia v tejto súvislosti často riešiť. Spresnenie legislatívy v horeuvedených súvislostiach by v Slovenskej republike prispelo k transparentnejšiemu vykazovaniu vedeckovýskumných výsledkov vysokých škôl a vedeckých pracovníkov. A výraznou mierou by prispelo aj k zlepšeniu systému hodnotenia kvality vysokých škôl, ale najmä by sa riešilo financovanie verejných vysokých škôl (napr. predaj patentov, licencií, vytváranie spin-off a start-up, ...).

Odporúčanie:

* Odstrániť finančnú bariéru pri prihlasovaní patentov verejnými vysokými školami.
* Zjednotiť prístup k financovaniu a dofinancovaniu vedeckých projektov verejných a štátnych inštitúcií.
* Vymedziť duševné vlastníctvo v súvislosti s výsledkami vedeckovýskumnej činnosti

***Spoluautorstvo***

|  |
| --- |
| *„Pri hodnotení pracovníkov by inštitúcie mali pozitívne vnímať spoluautorstvo, ako dôkaz o konštruktívnom prístupe k vykonávaniu výskumu. Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia preto vypracovať stratégie, metódy a postupy s cieľom poskytnúť výskumným pracovníkov, vrátane tých, ktorí sú na začiatku svojej výskumnej kariéry, potrebné rámcové podmienky tak, aby mohli využívať právo byť uznanými a uvádzanými v zoznamoch a/alebo citovanými z hľadiska ich skutočných príspevkov ako spoluautori referátov, patentov atď., alebo aby mohli uverejňovať výsledky svojho vlastného výskumu nezávisle od svojich vedúcich projektov.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Spoluautorstvo je v Slovenskej republike vnímané v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Dohľad***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby bola jasne určená osoba, na ktorú sa môžu výskumní pracovníci v rannom štádiu svojej kariéry obrátiť pokiaľ ide o plnenie profesionálnych povinností a musia zodpovedajúcim spôsobom informovať výskumných pracovníkov.* *Takéto dohody musia jasne definovať, že navrhovaní vedúci výskumu sú dostatočnými odborníkmi na vykonávanie dohľadu nad výskumom, majú čas, znalosti, skúsenosti, odbornosť a zodpovednosť, aby mohli školenému pracovníkovi poskytnúť potrebnú podporu a zabezpečiť potrebné postupy rastu a hodnotenia, ako aj potrebné mechanizmy spätnej väzby.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Dohľad je v Slovenskej republike realizovaný v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov, v súlade s vnútornými predpismi a  možnosťami vysokých škôl.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Výučba***

|  |
| --- |
| *„Výučba je základným prostriedkom na budovanie a šírenie vedomostí, a preto by sa malo považovať za cennú možnosť v rámci kariérnej cesty výskumných pracovníkov. Povinnosti spojené s výučbou by však nemali byť neprimerané a nemali by brániť výskumným pracovníkom, najmä na začiatku ich kariéry, vykonávať svoje výskumné činnosti.* *Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby povinnosti spojené s výučbou boli primerane odmeňované a zohľadnené v systémoch hodnotenia/oceňovania, a aby čas, ktorý venujú služobne starší zamestnanci odbornej príprave výskumných pracovníkov v prvotnom štádiu kariéry, bol považovaný za súčasť ich záväzku v oblasti učenia. Je potrebné zabezpečiť vhodnú odbornú prípravu v oblasti činností spojených s výučbou a školením, ktorá bude súčasťou profesionálneho rozvoja výskumných pracovníkov.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Výučba je v Slovenskej republike realizovaná v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov, v súlade s vnútornými predpismi a finančnými možnosťami vysokých škôl.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Systémy hodnotenia/oceňovania***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia pre všetkých výskumných pracovníkov, vrátane služobne starších výskumných pracovníkov, zaviesť systémy hodnotenia/oceňovania určené na pravidelné a transparentné hodnotenie ich profesionálneho výkonu nezávislou (a v prípade služobne starších výskumných pracovníkov radšej medzinárodnou) komisiou.* *Takéto postupy hodnotenia a oceňovania musia primerane zohľadniť ich celkovú tvorivosť vo výskume a výsledky výskumu, napr. publikácie, patenty, riadenie výskumu, učenie/prednášanie, dohľad, poradenstvo, vnútroštátnu alebo medzinárodnú spoluprácu, administratívne povinnosti, činnosti spojené s informovanosťou verejnosti a mobilitou a musia byť posúdené z hľadiska kariérneho rastu.* |

Všeobecné konštatovanie:

* Činnosť výskumných pracovníkov je v Slovenskej republike pravidelne hodnotená v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov, v súlade s vnútornými predpismi a finančnými možnosťami vysokých škôl.

Zdôvodnenie:

* Činnosť výskumných pracovníkov je pravidelne hodnotená, a to najmä v súvislosti s:
* komplexnou akreditáciou vysokých škôl;
* akreditáciou študijných programov;
* prípravou podkladov pre Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR pre rozhodovanie o prerozdelení dotácií verejným vysokým školám (publikačná činnosť, zapojenie sa do domácich a zahraničných vedeckovýskumných projektov);
* individuálne procesom medzinárodnej evaluácie (napr. EUA) – nie na pravidelnej báze;
* vypracovaním výročných správ vysokých škôl;
* procesom zvyšovania kvalifikácie (habilitácie, vymenúvacie konanie...);
* a prípravou zahraničných a domácich vedeckovýskumných projektov.
* Vysoké školy môžu výskumných pracovníkov motivovať rôznymi spôsobmi a zvyšovať tak ich produktivitu. Napríklad prostredníctvom:
* priameho finančného ohodnotenia (za vopred stanovených podmienok), napr. za publikačnú činnosť, podanie domáceho alebo zahraničného výskumného projektu, úspešnú realizáciu (koordinovanie alebo spoluúčasť) domáceho alebo zahraničného výskumného projektu, za vedenie výskumných tímov v rámci inštitúcie, za úspešnú realizáciu medzinárodnej vedeckej konferencie a pod.;
* ceny rektora za vedu a výskum (spravidla 1 krát ročne: uznanie vedenia vysokej školy formou písomného ocenenia, spravidla spojené aj s finančným ohodnotením)
* cena rektora za publikačnú činnosť (spravidla 1 krát ročne: uznanie vedenia vysokej školy formou písomného ocenenia, spravidla spojené aj s finančným ohodnotením)
* udelenia medaily vysokou školou (za vynikajúce výsledky v oblasti vedy a výskumu, za celoživotné dielo a pod.)

Odporúčanie:

***Sťažnosti/odvolania***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia zaviesť v súlade s vnútroštátnymi pravidlami a predpismi primerané postupy, pravdepodobne vo forme nestrannej osoby (typ ombudsmana), ktorá sa bude zaoberať sťažnosťami výskumných pracovníkov/odvolaniami výskumných pracovníkov, vrátane tých, ktoré sa týkajú konfliktov medzi vedúcimi výskumu a výskumnými pracovníkmi v rannom štádiu kariéry. Takéto postupy musia poskytnúť všetkým výskumným pracovníkom dôveryhodnú a neformálnu pomoc pri riešení konfliktov spojených s prácou, rozporov a dôvodov sťažností s cieľom podporovať spravodlivé a nestranné zaobchádzanie v rámci inštitúcie a zlepšiť celkovú kvalitu pracovného prostredia.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Verejné vysoké školy v Slovenskej republike postupujú pri sťažnostiach a odvolaniach v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov, legislatívy Slovenskej republiky a vnútorných predpisov vysokých škôl.

Zdôvodnenie:

* Sťažnosti sa riešia za účasti vnútorných kontrolných mechanizmov vysokej školy (vedúci zamestnanci: rektor, dekani, vedúci katedier v spolupráci s kontrolórmi a právnikmi pôsobiacimi na vysokých školách).
* V prípade výskumných pracovníkov v rannom štádiu kariéry (študenti) existuje možnosť obrátiť sa na študentského ombudsmana[[15]](#footnote-15).

Odporúčanie:

***Účasť v rozhodovacích orgánoch***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia uznať za úplne legitímne a naozaj žiaduce, aby výskumní pracovníci boli zastúpení v príslušných informačných, poradenských a rozhodovacích orgánoch inštitúcií, pre ktoré pracujú, aby chránili a podporovali svoje individuálne a kolektívne záujmy ako profesionálov a aktívne prispievali k činnosti inštitúcie.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Verejné vysoké školy postupujú v súlade so zákonom č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a vnútorných predpisov vysokých škôl a umožňujú výskumným pracovníkom, t.j. zamestnancom a študentom účasť v orgánoch akademickej samosprávy. Uvedené je v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

* Výskumní pracovníci majú možnosť byť účastní a spolurozhodovať na rokovaniach kolégií, grémií, senátov a vedeckých rád.

Odporúčanie:

***Nábor***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby normy pre nástup a prijatie výskumných pracovníkov, najmä na začiatku ich kariéry, boli jasne stanovené a mali by tiež podporovať prístup znevýhodnených skupín alebo výskumných pracovníkov, ktorí sa vracajú späť k výskumnej kariére, vrátane učiteľov (na akejkoľvek úrovni), ktorí sa vracajú na výskumnú dráhu.**Zamestnávatelia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia pri vymenovaní alebo nábore výskumných pracovníkov dodržiavať zásady ustanovené v Kódexe správania pre nábor výskumných pracovníkov.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Nábor výskumných pracovníkov sa v Slovenskej republike realizuje v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

**Výber z Kódexu správania pre nábor pracovníkov**

**Všeobecné zásady a podmienky Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov**

***Nábor***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia zaviesť postupy na nábor pracovníkov, ktoré budú otvorené, účinné, transparentné, priaznivé a medzinárodne porovnateľné, ako aj prispôsobené typu inzerovaných pracovných miest.**Inzeráty musia obsahovať širší opis požadovaných znalostí a schopností a nemali by sa obmedzovať na úzky odbor, aby neodradili vhodných uchádzačov. Zamestnávatelia by mali uviesť opis pracovných podmienok a práv, vrátane vyhliadok na rozvoj kariéry. Okrem toho by čas medzi inzerovaním voľného pracovného miesta alebo výzvy na podanie žiadostí a termínom na odpoveď mal byť reálny.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* V Slovenskej republike je nábor výskumných pracovníkov realizovaný v súlade s  Kódexom správania pre nábor výskumných pracovníkov, platnou legislatívou Slovenskej republiky a vnútornými predpismi vysokých škôl.
* Ako problém považujeme uvádzanie „vyhliadok na rozvoj kariéry“.

Zdôvodnenie:

* Zamestnanie počas trvania projektu, zamestnanie na dobu určitú a obmedzené finančné zdroje vysokých škôl určené pre vedeckých pracovníkov.

Odporúčanie:

***Výber***

|  |
| --- |
| *„Vo výberových komisiách by malo dôjsť k spojeniu rozmanitej odbornosti a schopností a ich zloženie by malo rešpektovať primeranú rovnováhu pohlaví a v prípadoch, keď je to vhodné a možné, mali by byť zostavené z členov z rôznych sektorov (štátneho a súkromného) a odborov, ako aj z rôznych krajín, s primeranými skúsenosťami v oblasti hodnotenia uchádzačov. Podľa potreby by sa mal využívať celý rad metód výberu, medzi ktoré patria hodnotenie uchádzačov externým odborníkom a osobné pohovory s uchádzačmi. Členovia výberových komisií by mali byť primerane vyškolení.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Výber výskumných pracovníkov v Slovenskej republike prebieha v súlade s  Kódexom správania pre nábor výskumných pracovníkov; legislatívou Slovenskej republiky a vnútornými predpismi vysokých škôl.

Zdôvodnenie:

* Súčasťou výberovej komisie sú odborníci pôsobiaci v danej, resp. príbuznej vedeckej oblasti a pokiaľ je to potrebné, prizývajú sa do výberových komisií aj odborníci z praxe, prípadne zo zahraničia.

Odporúčanie:

***Transparentnosť***

|  |
| --- |
| *„Uchádzači musia byť pred samotným výberom informovaní o postupe náboru a kritériách výberu, o počte voľných pracovných miest a o vyhliadkach na rozvoj kariéry. Po výberovom procese musia byť tiež informovaní o silných a slabých stránkach svojich žiadostí.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* V rámci legislatívy Slovenskej republiky a vnútorných predpisov vysokých škôl je transparentnosť výberového konania upravená inak ako to definuje Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

* V Slovenskej republike sa dôraz kladie predovšetkým na objektívnosť výberového konania, ktoré prebieha spravidla na základe tajného hlasovania členov výberovej komisie. Z tohto dôvodu nie je možné informovať uchádzačov o ich silných a slabých stránkach.

Odporúčanie:

***Posudzovanie vlastností***

|  |
| --- |
| *„Výberový proces musí posúdiť celý rad skúseností uchádzačov. Pri zameriavaní sa na ich celkový potenciál ako výskumných pracovníkov je potrebné zohľadniť aj ich tvorivosť a úroveň nezávislosti.**To znamená, že vlastnosti sa musia posudzovať kvalitatívne aj kvantitatívne so zameraním sa na vynikajúce výsledky v rámci rozmanitej kariérnej cesty a nie iba na základe počtu publikácií. V dôsledku toho by mal byť význam bibliometrických ukazovateľov primerane vyvážený v rámci širšieho radu hodnotiacich kritérií, ako učenie, dohľad, tímová práca, prenos vedomostí, riadenie výskumu a inovácie a činnosti spojené s informovanosťou verejnosti. Pokiaľ ide o uchádzačov z prostredia priemyslu, zvláštna pozornosť by sa mala venovať akémukoľvek prispeniu k patentom, vývoju alebo vynálezom.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Posudzovanie vlastností a skúseností sa v Slovenskej republike realizuje v  súlade s  Kódexom správania pre nábor výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Zmeny v chronologickom poradí v životopisoch***

|  |
| --- |
| *„Prestávky v kariére alebo zmeny v chronologickom poradí v životopisoch by nemali byť posudzované negatívne, ale mali by byť považované za vývoj kariéry, a v dôsledku toho za potenciálne cenné prispenie k profesionálnemu rozvoju výskumných pracovníkov smerom k viacrozmernej kariérnej dráhe. Uchádzačom musí byť preto umožnené, aby predložili životopisy na báze dôkazov, ktoré budú uvádzať reprezentatívny súbor dosiahnutých úspechov a predpokladov vhodných pre pracovné miesto, na ktoré bola podaná žiadosť.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Zmeny v chronologickom poradí v životopisoch sú  v Slovenskej republike brané do úvahy v súlade s Kódexom správania pre nábor výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Uznanie skúseností s mobilitou***

|  |
| --- |
| *„Akákoľvek skúsenosť s mobilitou, napr. pobyt v inej krajine/regióne alebo inej výskumnej inštitúcii (štátnej alebo súkromnej), alebo zmena jedného odboru alebo sektora za iný, či už ako súčasť počiatočnej odbornej prípravy v oblasti výskumu alebo v neskoršom štádiu kariéry v oblasti výskumu, alebo skúsenosť so skutočnou mobilitou, by sa mali považovať za cenné prispenie k profesionálnemu rozvoju výskumného pracovníka.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Pri prijímaní do zamestnania, ako aj pri priebežnom hodnotení zamestnancov v Slovenskej republike sa zohľadňujú skúsenosti s mobilitou v súlade s Kódexom správania pre nábor výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Uznanie kvalifikácií***

|  |
| --- |
| *„Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť primerané ocenenie a hodnotenie akademických a odborných kvalifikácií, vrátane neformálnych kvalifikácií všetkých výskumných pracovníkov, najmä z hľadiska medzinárodnej a odbornej mobility. Mali by sa informovať a úplne pochopiť pravidlá, postupy a normy, ktorými sa riadi uznávanie takýchto kvalifikácií a v dôsledku toho preskúmať platné vnútroštátne právne predpisy, dohody a zvláštne pravidlá o uznávaní týchto kvalifikácií prostredníctvom všetkých dostupných ciest.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Formálne vzdelanie sa v Slovenskej republike uznáva v súlade s  Kódexom správania pre nábor výskumných pracovníkov a v súlade s medzinárodnými dohodami o uznaní kvalifikácií.
* Neformálne kvalifikácie sa neuznávajú.
* SR nemá vypracovaný Kvalifikačný rámec pre vysokoškolské vzdelanie v súlade s bolonským procesom.
* Národný kvalifikačný rámec spracovaný na základe Európskeho kvalifikačného rámca (EQF) je rámcový.[[16]](#footnote-16)

Zdôvodnenie:

* Kvalifikačné predpoklady a posudzovanie ich plnenia upravuje zákon č. 39/2009 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v §§ 2 – 3, ale aj ďalšie časti zákona.

Odporúčanie:

***Služobný vek***

|  |
| --- |
| *„Požadovaná úroveň kvalifikácie by mala byť v súlade s potrebami pracovného miesta a nemala by byť stanovená ako prekážka vstupu. Uznanie a hodnotenie kvalifikácie by sa malo skôr zamerať na posudzovanie dosiahnutých úspechov osoby, ako na jej pomery alebo renomé inštitúcie, na ktorej uchádzač získal kvalifikáciu. Keďže odbornú kvalifikáciu možno získať v rannom štádiu dlhej kariéry, je potrebné skúmať aj profil celoživotného profesionálneho rozvoja.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Služobný vek je v Slovenskej republike braný do úvahy v súlade s  Kódexom správania pre nábor výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

Odporúčanie:

***Vymenovanie po ukončení doktorandského štúdia***

|  |
| --- |
| *„Je potrebné, aby inštitúcie, ktoré vymenúvajú výskumných pracovníkov po skončení doktorandského štúdia, stanovili jasné pravidlá a jednoznačné usmernenia týkajúce sa náboru a vymenovania výskumných pracovníkov po skončení doktorandského štúdia, vrátane maximálneho trvania a cieľov týchto vymenovaní. Takéto usmernenia by mali zohľadniť čas strávený na iných inštitúciách pred vymenovaním a zohľadniť, že postavenie pracovníka po skončení doktorandského štúdia má byť prechodné, s hlavným účelom poskytovať ďalšie príležitosti na profesionálny rozvoj kariéry v oblasti výskumu z hľadiska vyhliadok na dlhodobú kariéru.“* |

Všeobecné konštatovanie:

* Vymenovanie po ukončení doktorandského štúdia nie je v súlade s Kódexom správania pre nábor výskumných pracovníkov.

Zdôvodnenie:

* Motivácia absolventov doktorandského štúdia zotrvať v oblasti vedy a výskumu na slovenských vysokých školách je nízka. Súvisí to predovšetkým s finančným ohodnotením výskumných pracovníkov.
* Druhým problémom pri zamestnávaní mladých výskumných pracovníkov je uzatváranie zmlúv na dobu určitú, bez garancie na dlhodobú kariéru výskumného pracovníka v danej oblasti na danej vysokej škole.
* V tejto súvislosti treba poznamenať, že v SR nie je jasná klasifikácia vedeckých pracovníkov z hľadiska ich vedeckej kariéry, t.j. ich vymedzenie podľa kvalifikácie a praxe (viď príklad programu Marie Curie – začínajúci a skúsený výskumník, kde sa posudzuje doba aktívneho zapojenia sa do vedeckej práce, EURAXESS, ...)

Odporúčanie:

* Do budúcnosti treba sa zamerať na cielenú tvorbu miest pre postdoktorandov na vysokých školách, kariérne poradenstvo pre postdoktorandov, pravidelné hodnotenie mladých výskumných pracovníkov v súvislosti s ich kariérnym rastom a smerovaním ich vedecko-výskumnej, publikačnej a projektovej činnosti.

**Záver**

***Zhrnutie strategických medzier k Európskej charte výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov v Slovenskej republike***

**Rozhodujúce strategické medzery:**

1. Klasifikácia výskumných pracovníkov
2. Vymedzenie vlastníckych práv k výsledkom vedeckovýskumnej činnosti na verejných vysokých školách
3. Vzťah nábor – výber výskumných pracovníkov vo väzbe na finančné ohodnotenie, nakoľko sú výrazné disparity v cene práce v rámci EÚ (prejavuje sa aj v rozpočtoch vedeckovýskumných projektov, na ktorých sa zúčastňujú partneri z rôznych krajín)
4. Pracovno-právne vzťahy a sociálne/zdravotné zabezpečenie výskumných pracovníkov pri mobilite v rámci ERA
5. Dlhé doby schvaľovania projektov, na ktoré sú viazané finančné zdroje pre výskumných pracovníkov a ich možnosť zamestnania sa, ako aj ich trvanie (väčšinou 3 roky či 36 mesiacov), čo nevytvára predpoklad pre dlhodobejšie pôsobenie výskumníkov v rámci inštitúcie. Spätne uzatváranie pracovnoprávnych vzťahov je viazané na finančné zdroje z projektov a s koncom projektu dochádza aj k ukončovaniu pracovnoprávneho vzťahu.
6. Byrokratická/administratívna náročnosť projektov
7. Jazykové a kultúrne bariéry
8. Nedostatočné povedomie výskumných pracovníkov o znení charty a kódexu

***Odporúčania***

**Odporúčania pre MŠVVŠ SR**

1. MŠVVŠ SR (odporúčanie – zverejniť chartu a kódex na prístupnejších miestach webového sídla MŠVVŠ SR v časti Veda a technika a Centrálneho informačného portálu pre výskum, vývoj a inovácie)

**Odporúčania pre VŠ**

1. Zverejniť chartu a kódex (alebo odkaz) v časti veda a výskum na viditeľnom mieste webového sídla vysokých škôl s vysvetlením a súvisiacimi linkami na EURAXESS

**Odporúčania pre SRK**

1. Informovať o analýze a odporúčaniach: MŠVVŠ SR, VŠ, ADS, ŠRVŠ SR, RVŠ SR, AK, EK, EUA...
2. Spracovať návrhy na zlepšenie podmienok pre výskumných pracovníkov, doktorandov a zmenu príslušnej legislatívy a postúpiť ich na MŠVVŠ SR
3. Otvoriť možnosť pristúpenia vysokých škôl k podpisu Charty a kódexu (dodatočne) + inštruovať o postupe VŠ

**Odporúčania pre výskumných zamestnancov a pedagogických zamestnancov, ktorí pracujú aj v oblasti vedy a výskumu (postdoktorandov, junior/senior...)**

1. Aktívne sa zapájať do zlepšovania podmienok pre realizáciu vedy a výskumu v podmienkach SR ( VŠ: senáty, vedenie fakulty, katedra...)

**Odporúčania pre PhD. študentov**

1. Aktívne sa zapájať do zlepšovania podmienok pre PhD. študentov a podmienok pre realizáciu vedy a výskumu v podmienkach SR (Asociácia doktorandov Slovenska, ŠRVŠ, VŠ: senáty, vedenie fakulty, katedra...)

Príloha č. 1

**Legislatíva v SR zaoberajúca sa HR4RS a strategické dokumenty na VŠ:**

* Zákon 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov
* 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony
* Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (len pre uč. MŠ, ZŠ, SŠ)
* Zákon č. 185/2009 Z. z. o stimuloch pre výskum a vývoj a o doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov
* Zákon č. 293/2007 Z. z. o uznávaní odborných kvalifikácií v znení zákona 560/2008 Z.z. o uznávaní odborných kvalifikácií
* Zákon 172/2005 Z. z. o organizácii štátnej podpory výskumu a vývoja a o doplnení zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a o organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov
* Zákon 133/2002 Z. z. o Slovenskej akadémii vied
* Zákon č. 39/1977 Zb. o výchove nových vedeckých pracovníkov o ďalšom zvyšovaní kvalifikácie v znení neskorších predpisov
* Zákon 53/1964 Zb. o udeľovaní vedeckých hodností a o Štátnej komisii pre vedecké hodnosti v znení zákona č. 324/1996 Z. z.
* Zákon č. 84/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 618/2003 Z.z. o autorskom práve a právach súvisiacich s autorským právom (autorský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
* Zákon č. 435/2001 Z. z. o patentoch, dodatkových ochranných osvedčeniach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (patentový zákon) v znení neskorších predpisov
* Vyhláška 614/2002 Z. z. o kreditovom systéme štúdia (doktorandské štúdium)
* Metodické usmernenie č. 10/2002 k doktorandskému štúdiu
* Smernice vysokých škôl o doktorandskom štúdiu
* Vyhlášky
* Vnútorné smernice a predpisy vysokých škôl
* Metodické usmernenie č. 48/2011 pre prijímanie cudzincov na vykonávanie činností vo výskume a vývoji

**Legislatíva na úrovni VŠ:**

* Príkazy rektora, smernice v oblasti vedy, výskumu, ľudských zdrojov, mobilít, financovania, pracovný poriadok, smernica o výberových konaniach

**Strategické dokumenty na VŠ:**

* Marketingová stratégia VŠ
* Koncepcia rozvoja VŠ
* Koncepcia vedy a výskumu na VŠ
* Dlhodobé zámery /ciele/ v oblasti vedy, výskumu, medzinárodných vzťahov...
* Priority /vedenia VŠ, fakúlt, na určité časové obdobie, ročné.../
* Prioritné oblasti vedy a výskumu vysokej školy, fakulty, katedry

Príloha č. 2

**ORGANIZÁCIE V SR zainteresované do agendy HR4RS (veda, výskum, podpora výskumníkov, Euraxess ...)**

* **Úrad vlády – Sekcia európskej politiky a vedomostnej spoločnosti** <http://vedomostnaspolocnost.vlada.gov.sk/4764/kontakt.php>
* Právnické a fyzické osoby uskutočňujúce výskum a vývoj v Slovenskej republike sa delia do štyroch sektorov výskumu a vývoja:
* **štátny sektor** – tvorí Slovenská akadémia vied a právnické osoby uskutočňujúce výskum a vývoj zriadené ústrednými orgánmi štátnej správy,
* **sektor vysokých škôl** – tvoria verejné vysoké školy, štátne vysoké školy, súkromné vysoké školy a nimi založené právnické osoby uskutočňujúce výskum a vývoj,
* **neziskový sektor** – tvoria občianske združenia, neziskové organizácie, združenia právnických osôb a fyzické osoby okrem fyzických uskutočňujúce výskum a vývoj (osôb podnikateľského sektora),
* **podnikateľský sektor** – tvoria podnikatelia, ktorí v rámci svojich  podnikateľských činností uskutočňujú aj výskum a vývoj.
* Slovenská rektorská konferencia [www.srk.sk](http://www.srk.sk)
* Centrum vedecko-technických informácií SR <http://www.cvtisr.sk/index/index.php>
* RVŠ SR (vedeckí zamestnanci, pedagogickí zamestnanci, ktorí pôsobia aj v oblasti vedy a výskumu) <http://www.radavs.sk/>
* ŠRVŠ SR (PhD. študenti) <http://www.srvs.sk/>
* Vysoké školy <http://www.minedu.sk/index.php?lang=sk&rootId=414>
* Slovenská akadémia vied <http://www.sav.sk>
* Slovenská akademická informačná agentúra/ servisné centrum Euraxess pre výskumných pracovníkov <http://www.saia.sk/sk/main/programy-saia/servisne-centrum-euraxess-pre-vyskumnych-pracovnikov>
* Agentúra na podporu výskumu a vývoja [www.apvv.sk](http://www.apvv.sk)
* Agentúra MŠVVŠ SR pre štrukturálne fondy EÚ
* Slovenská organizácia pre výskumné a vývojové aktivity <http://www.sovva.sk> (projekt Noc výskumníkov na Slovensku)
* Asociácia doktorandov Slovenska <http://www.ads.sk>
* Centrá rozvoja doktorandov na VŠ (príklad: UMB, ŽU)
* Zväz priemyselných, výskumných a vývojových organizácií <http://www.zpvvo.sk/>
* Asociácia pre mládež, vedu a techniku – AMAVET: [www.amavet.sk](http://www.amavet.sk)
* Iuventa <http://www.iuventa.sk/sk/Vyskum-mladeze/Home.alej>
* Pansophia – spoločnosť pre vedu a vzdelávanie <http://www.pansophia.sk/>
* Mladí vedci Slovenska – Občianske združenie: <http://www.mladivedci.sk>
* Neulogy, a.s. (sa špecializuje na komplexné riešenia a služby pre výskumno-vývojové inštitúcie) <http://www.neulogy.com>
* SOVVA Bratislava <http://www.sovva.sk/>
* Úrad priemyselného vlastníctva SR <http://www.indprop.gov.sk>
* Slovenské centrum produktivity <http://www.slcp.sk/sk/zakladneinformacieonas.html>
* Stredisko patentových informácií PATLIB so sídlom v Centre VTI SR
* Zväz slovenských vedecko-technických spoločností ZSVTS <http://www.zsvts.sk>

**Inkubátory:**

* Vedecko-technologický park Žilina
* CAV – Centrum aplikovaného výskumu v Žiline
* Univerzitný technologický inkubátor STU
* RPIC Prešov technologické inkubátorové centrum
* Inkubátor Malacky, n. o.
* Košický vedecko-technický inkubátor
* Podnikateľské inkubátory a technologické centrá: BIC Bratislava: [www.bic.sk](http://www.bic.sk); BIC Košice [www.bicke.sk](http://www.bicke.sk); Banská Bystrica <http://www.e-inkubator.sk/SK/>; BIC Spišská Nová ves [www.bicsnv.sk](http://www.bicsnv.sk); BIC Prievidza
* CEIT Žilina
* Slovenské centrum produktivity SLCP
* IPA Slovakia

**HT laboratóriá:**

* Laboratórium návrhu a diagnostiky VLSI obvodov
* Laboratórium na analýzu povrchov a tenkých vrstiev
* Laboratórium EPR spektroskopie
* Laboratórium termickej analýzy
* Laboratórium štúdia kryštálovej a elektrónovej štruktúry
* Laboratórium molekulovej destilácie
* Laboratórium metylesterov mastných kyselín
* Laboratórium vnorených systémov
* Laboratórium pokročilých softvérových a webových technológií
* Laboratórium moderných databázových technológií
* Laboratórium inteligentných systémov
* Laboratórium vysokorýchlostných počítačových sietí
* Laboratórium plazmovej, vákuovej metalurgie a izostatického lisovania
* Laboratórium merania nízkych elektrických vodivostí
* Laboratórium tvorby a výroby zložitých tvarových plôch

Príloha č. 3

**Zaujímavé linky:**

* UK HE SECTOR GAP ANALYSIS: <http://www.rcuk.ac.uk/documents/researchcareers/gapanalysis.pdf>
* Analysis for Norway: <http://www.uhr.no/documents/Avviksanalyse_for_Norge_engCJS_endelig.pdf>
* EARMA – European Association of Research Managers and Administrators <http://www.earma.org/>
* EMBO

<http://www.embo.org>

* ETF – Estonian Science Foundation

<http://www.etf.ee/index.php?page=3>

**Ďalšie zaujímavé linky a informačné zdroje v SR:**

* Informačný portál pre popularizáciu vedy <http://www.veda-technika.sk> (e-noviny: Vedecký kaleidoskop), Národné centrum pre popularizáciu vedy a techniky v spoločnosti, CVTI SR
* Euraxess Slovakia <http://www.euraxess.sk/en> (v SR od roku 2004)
* EUREKA  [(Európsky rámec pre spoluprácu vo výskume a vývoji, SR člen od 28. Júna 2001) http://www.eurekanetwork.org/about/structure](file:///C%3A%5CUsers%5CVoskarova%5CDesktop%5CHuman%20Resources%204%20Researchers%5C%28Eur%C3%B3psky%20r%C3%A1mec%20pre%20spolupr%C3%A1cu%20vo%20v%C3%BDskume%20a%C2%A0v%C3%BDvoji%2C%20SR%20%C4%8Dlen%20od%2028.%20J%C3%BAna%202001%29%20http%3A%5Cwww.eurekanetwork.org%5Cabout%5Cstructure)
* Portal.gov.sk (veda a výskum doktorandi...) <http://portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx>
* ZachráňmeVedu.sk <http://zachranmevedu.sk/>
* EurActiv <http://www.euractiv.sk/veda-a-vyskum>
* Európsky portál pre malých podnikateľov (duševné vlastníctvo, ľudské zdroje, inovácie, výskum a vývoj) <http://ec.europa.eu/small-business/most-of-market/innovation-research-copyright/index_sk.htm>
* Štipendiá a granty <http://granty.saia.sk>

**Zahraničné zdroje:**

* European Commission – Research and Innovation <http://ec.europa.eu/research/home.cfm>
* CORDIS <http://cordis.europa.eu/home_en.html>
* COST (Európska spolupráca vo vede a technike)
* EURODOC (The European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers) <http://www.eurodoc.net/>
* European Science Foundation [www.esf.org](http://www.esf.org)
* The European Organisation for International Research Information <http://www.eurocris.org/Index.php?page=homepage&t=1>
* A European Association for the Promotion of Science and Technology <http://www.euroscience.org/>
* European Science Events Association <http://www.euscea.org/>
* Visegrad info <http://www.visegrad.info/innovation-and-research>

**Časopisy**

* ProIn – Produktivita a inovácie – časopis SLCP v Žiline <http://www.slcp.sk/vydavatelskacinnost/casopispai/historiacasopisu/108-casopisproin/405-casopisaktc.html>
* Nesflashes euro CRIS <http://www.eurocris.org/Index.php?page=newsflash&t=1>
* Transfer, STU: <http://www.stuscientific.sk/content/casopis-transfer>
* Quark – magazín o vede a technike <http://www.quark.sk/> + portál: <http://www.equark.sk>
* Techmania – magazín noviniek zo sveta vedy a techniky <http://techmania.sk/category/veda/>
* Mladý vedec: <http://www.mladyvedec.sk>
* Visions.sk (Siemens – o ľuďoch, technológiách a inováciách) <http://www.visions.sk/>

Príloha č. 4

**Rozličné**

* National Report on trends and problems in the area of Researchers´mobility and career development. The case of Slovakia. E\*CARE project European Career of Researcher, <http://www.ecare-project.eu/dat/318AA6BF/file.pdf?634903673878560000>, 17.12.2012)
* Správa o stave výskumu a vývoja v SR za roky 2006-2010 s vyhodnotením úspešnosti a efektívnosti grantových schém na podporu výskumu a vývoja financovaných z verejných zdrojov v roku 2011, <http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=21588>, 17.12.2012)
* Správa o stave výskumu a vývoja v SR za roky 2005 -2009, <http://www.minedu.sk/data/att/2197.zip>, 17.12.2012)
* Správa o stave výskumu a vývoja v SR za roky 2004 - 2008, <http://www.minedu.sk/data/att/2206.zip>, 17.12.2012)
* Správa o stave výskumu a vývoja v SR za roky 2003 – 2007, <http://www.minedu.sk/data/att/2205.zip>, 17.12.2012)
* Dlhodobý zámer štátnej a vednej politiky do roku 2015, <http://www.minedu.sk/data/att/2203.zip>, 17.12.2012)
* Stratégia plnenia Dlhodobého zámeru štátnej vednej s technickej politiky do roku 2015 na obdobie do roku 2010 (<http://www.minedu.sk/data/att/2202.zip>, 17.12.2012)
* Aktualizácia dlhodobého zámeru štátnej vednej a technickej politiky do roku 2015 (Stratégia Fénix), <http://www.minedu.sk/data/att/2198.zip>, 17.12.2012)
* Priority SRK v oblasti vysokého školstva na najbližšie obdobie (29. júna 2010), <http://www.srk.sk/sk/archiv>, 17.12.2012)
* Európa 2020, <http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/eu-tools-for-growth-and-jobs/index_sk.htm>, 17.12.2012)
* Etický kódex VŠ (pr. UPJŠ)
* Dlhodobé (strategické) zámery VŠ (UK, UMB...)
* Inovačná stratégia SR na roky 2007-2013 (upravené nové znenie návrhu, vláda SR 2007) <http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=4&ved=0CD0QFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.economy.gov.sk%2Finovacna-strategia-sr-na-roky-2007-az-2013--schvalena-vladou-sr-14--3--2007--6201%2F127886s&ei=kxpwT5iJEuip0QX5zOyMAg&usg=AFQjCNH23B58CqVM6-dCdVVC0sMEyk_WuA&sig2=wgxsGePrK73CuyUktaXslg>
* EURAXESS – Sprievodca mobilitou výskumných pracovníkov <http://www.saia.sk/_user/documents/publikacie/euraxess_sprievodca_final.pdf>
* Stratégia popularizácie vedy a techniky v spoločnosti (schválená vládou SR dňa 7. februára 2007)
* Výročné správy o stave vysokého školstva
* Výročné správy o činnosti Slovenskej akadémie vied
* Výročné správy o hodnotení projektov Agentúry na podporu výskumu a vývoja
* Medzivládne dohody o medzinárodnej vedecko-technickej spolupráci
* Metodický list základného ukazovateľa č. 3328 Výdavky na výskum a vývoj, <http://app.statistics.sk/wmetis/kzuk_z/doc.jsp?lang=sk&kzu_ml=3328>, 17.12.2012
* Frascati manuál – navrhnutý štandardný postup na realizáciu prieskumov výskumu a experimentálneho vývoja, OECD 2002 <https://www.vedatechnika.sk/SK/VedaATechnikaVSR/SDokumenty/Frascati%20manual/frascati%20manual%2001.pdf>, 17.12.2012

Vypracovali:

1. Oficiálny preklad názvu. [↑](#footnote-ref-1)
2. <http://ec.europa.eu/europe2020/index_sk.htm> [↑](#footnote-ref-2)
3. <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/charterAndCode#S> [↑](#footnote-ref-3)
4. <http://www.srk.sk/sk/projekty/chartaakodex> [↑](#footnote-ref-4)
5. <http://europa.eu/sinapse/> [↑](#footnote-ref-5)
6. Texty prevzaté z publikácie Európska charta výskumných pracovníkov a kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov. SAIA, Bratislava 2005. [↑](#footnote-ref-6)
7. Správa o stave výskumu a vývoja v SR za roky 2006-2010 s vyhodnotením úspešnosti a efektívnosti grantových schém na podporu výskumu a vývoja financovaných z verejných zdrojov v roku 2011, s. 5, <http://www.rokovania.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum-148643?prefixFile=m_>, 17.122012. [↑](#footnote-ref-7)
8. <http://www.rokovania.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum-148643?prefixFile=m_>, 17.12.2012. [↑](#footnote-ref-8)
9. <http://www.szk.sk/files/legislativa/2001-311_znenie_20120901.pdf>, 18.12.2012 [↑](#footnote-ref-9)
10. <http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak/jaspiw_mini_zak_zobraz_clanok1.asp?kotva=k7&skupina=1>, 18.12.2012 [↑](#footnote-ref-10)
11. <http://www.zervan.sk/?idp=67>, 18.12.2012 [↑](#footnote-ref-11)
12. Platný od 1.9.2012 <http://www.szk.sk/files/legislativa/2001-311_znenie_20120901.pdf>, 18.12.2012 [↑](#footnote-ref-12)
13. <http://www.indprop.gov.sk/?patenty>, 18.12.2012. *„Úrad priemyselného vlastníctva SR je ústredným orgánom štátnej správy pre oblasť priemyselného vlastníctva. Túto úlohu plní na základe zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy. Vykonáva štátnu správu v oblasti ochrany vynálezov, úžitkových vzorov, topografií polovodičových výrobkov, dizajnov, ochranných známok, označení pôvodu výrobkov a zemepisných označení. Vedie ústredný fond patentovej a známkovej dokumentácie, sprístupňuje ho verejnosti a pôsobí ako špecializované stredisko patentových informácií v Slovenskej republike (iné strediská zriadené úradom). Je gestorom medzinárodných zmlúv na ochranu priemyselného vlastníctva, ktorými je Slovenská republika viazaná. Podporuje rozvoj technickej tvorivosti a ochranu jej výsledkov, vzdelávanie a popularizáciu v oblasti duševného vlastníctva.“* [↑](#footnote-ref-13)
14. <http://www.indprop.gov.sk/swift_data/source/pdf/casopis_dusevne_vlastnictvo/DV_1203>, 18.12.2012 [↑](#footnote-ref-14)
15. <http://www.srvs.sk/ombudsman/studentsky-ombudsman>, 18.12.2012 [↑](#footnote-ref-15)
16. <http://www.minedu.sk/data/files/289_Narodny%20kvalifikacny%20ramec%20SR_final.pdf>, 18.12.2012. [↑](#footnote-ref-16)